

女子の教育，結婚，就職そして保育

——女子の熟練形成の視角から——

脇 坂 明

目 次

- 1 女子の教育効果
- 2 結婚市場
- 3 職場における人間養成
- 4 乳児保育の充実
- 5 さいごに

女子が職場において，補助的な仕事しか与えられず，それゆえ短勤続であることは，その理由あるいは是非をめぐる，ずっと論じられてきた。この現象を説明する理論はいくつかあるが，どれが一番よく現実を説明しているかは，やはりたしかな実証によって判断されるべきであろう。筆者の事例調査⁽¹⁾による暫定的な結論では，労働需要側の要因がまずは規定的であるが，そのうえで労働供給側の要因も大きいということである。ゆえに，女子のライフコースとのかかわりをもっと詳しくみる必要がある。

そこで，職場において女子が働くということが，その後の彼女の人生にとってどういう意味をもつかについて，一つの仮説を展開することにした。女子の人生において重要な転換点となるのは，進学，就職，結婚，出産のときであろう。⁽²⁾それぞれについて，研究史を整理しながら，筆者の考えを

(1) 脇坂 [1986a] [1986b] [1988b] [1988c]。

述べてみたい。

1 女子の教育効果

女子の教育水準の伸びはめざましい(図1)。ところが、なぜ女子が中等教育、高等教育を受けるかについて、それほどはっきりとした説明はない。男子の進学については、大きくわけて2つの考え方がある。

ひとつは、高い教育が質の高い労働力をうみだすので、高い所得を得ようとすれば上の学校に進学しなければならない、というものである。社会学における教育の技術的機能理論である。また経済学では人的資本論としてなじみ深い考え方である。もう1つの考え方は、「あるレベル以上の教育は技能向上には役立たず、学校というものは労働者の選別のためにあるにすぎない」というものである。もちろん、この選別機能がかかなり優れたものであるため、企業はそれを信頼し、生徒も親も進学しようとする。この説は、社会学者ではとくにコリンズが有名である (Collins [1971] [1979])。

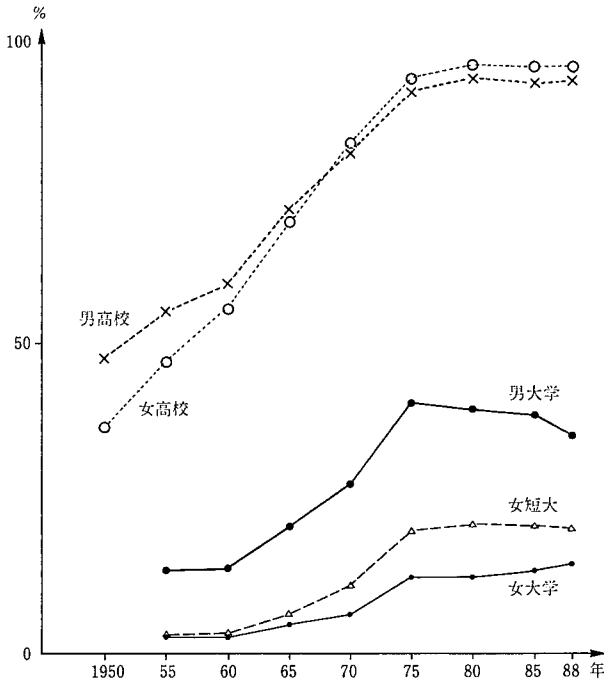
技術的機能理論に対する、マックス・ウェーバーを出発点とする階層化に関する葛藤理論は、経済学におけるスペンスのシグナル理論やサローの仕事競争モデルと親和的である。⁽³⁾ 学校教育は社会的にみて役に立つことを教えないけれども、経営者にとって、より良き選別手段としての機能をもっている。この「ラベルとしての学校」仮説は、女性に関しても一応あてはまる。しかし、女性特有の条件も考えねばならない。

学校教育について筆者は基本的に新ウェーバー学派やシグナルの理論の立

(2) 結婚・出産で退職した場合は、再就職のときも、いちおう転機になろう。なお以下の3節は、脇坂 [1986c] と重複するところがある。

(3) しかしながら、コリンズの葛藤理論とサローの仕事競争モデルには、大きなちがいがあ。これについては脇坂 [1986c]。

図1 進学率の推移



(注) 1. 高等学校への進学率 = $\frac{\text{進学者数} + \text{就職進学者数}}{\text{中学校卒業生数}} \times 100$

2. 大学，短期大学への進学率 = $\frac{\text{大学(学部)・短期大学(本科)の入学者数}}{\text{3年前の中学校卒業生数}} \times 100$

(資料) 文部省『学校基本調査』。

(出所) 労働省『婦人労働の実情 昭和63年版』。

場をとるが，どちらの立場をとるにしろ，はたして女子の場合これらの説がそのまま当てはまるのであろうか。これまでの説はとにかく高い学歴を得ると高い所得につながるというものだが，本当にそうであろうか。うへの学校に進学するということは，たんに授業料とか下宿代がかかるだけでなく，もし働いていたなら稼げたであろう所得を放棄していることになる。後者を機会費用あるいは放棄所得といい，進学コストにはこの機会費用がむしろ大きなウェイトをしめる。男子の場合はほとんど一生働くから，直接費用と機会

費用をたしても、生涯をとれば高学歴はいちおう引き合う。ところが、女子の場合は、結婚・出産でかなりの人がやめてしまう。いま学校を卒業してから、ひとつの企業でずっとはたらき、結婚でやめて専業主婦になると仮定して総所得を計算してみよう。定期昇給を含めた所得上昇率と割引率が等しいと仮定する。それぞれの学歴別に平均初婚年齢が違う

表1 学歴別結婚前所得

		年齢（歳）	所得（万円）
中	卒	16—25	1813
高	卒	19—26	1779
短大	卒	21—27	1732
大	卒	23—28	1620

（注）1985年の標準労働者の年間所得。初婚年齢は1987年の『第9次出産力調査』（厚生省人口問題研究所）の学歴別初婚年齢を参考にした。結婚年と翌年は働くと仮定。「年間所得＝所定内給与×12＋賞与」で計算したため、残業手当などが含まれていない。

（資料）労働省『賃金センサス』1985，1986。

ので、調整をした。表1がその結果である。

表にはないが、たとえば高校へ進学することの機会費用は中卒の16—18歳の所得で446万円になる。これに高校の授業料・教材代などを加えたものが、高校進学費用になる。この費用に対応する便益は高卒の所得と中卒の所得の差になる（一時点の賃金の差でなく、総所得の差）。表1からも推測されるように、かなり長く勤め続けないと、女子の場合便益はプラスにならない（表1では、すべてマイナス）。くり返すが、直接費用を含まなくとも、進学便益がマイナスである。つまり女子の場合結婚で仕事をやめるのなら、経済学的には、進学という行動はじつは大きな損をしていることになる。

ただし現在の日本では、結婚でいったん仕事をやめたあと、そのまま専業主婦で終わってしまう女性はごく一部である。子供の手がはなれるころ、もう一度働きにでる。女子労働力率におけるM字型パターンとして有名な事実である。とすれば表1で行った女子の生涯所得計算を修正しなければならない。そこで子供の手が離れたとき、たとえば末子の小学校入学時にまた働きはじめたとする。どの学歴の女性も第一子出産後、末子の小学校入学まで10年かかると仮定する。そして運よくフルタイムの仕事が見つかり、同じ企業で59才まで働いたとしよう。表1の所得とあわせた生涯所得を表2にあらわ

す。

表2の結果を見ると，たとえ直接費用を加えても高学歴は高い所得につながりそう
だ。人的資本仮説が女子にも
当てはまりそうにみえる（厳
密にいうと，たとえ便益が費
用を上回っても，その収益率
が市場利子率より低いかぎ

表2 学歴別生涯所得（再就職後フルタイム）

		稼働年齢（歳）	所得（万円）
中	卒	16—25, 35—59	6961
高	卒	19—26, 36—59	8688
短大	卒	21—27, 37—59	10105
大	卒	23—28, 38—59	12772

（注）表1に同じ。なお35才以後の標準労働者の所得などについては，たとえば中卒では，35—39才の勤続0年，1—2年，3—4年，40—44才の勤続5—9年，45—49才の勤続10—14年，50—54才の勤続15—19年の所定内給与と賞与をとった。
（資料）表1に同じ。

り，教育投資はなされない）。けれども周知のように，再就職の女子はフルタイムの仕事で働く人ばかりでなく，パートの人が多い。パートの場合は学歴に関係なく賃金が支払われるのが普通だから，すべての学歴の女子が再就職後パートで働いても表1の差はそのまま残り，高い学歴のもののほど生涯所得はすくない。しかし再就職先が，学歴が高いほどフルタイムが多くなるかもしれない。つまりフルタイムで働く確率が学歴別にわかればよい。

これはなかなか推定しにくい，1982年の『就業構造基本調査』を利用して推計する。82年の『就業構造基本調査』では，学歴別，年齢別に無業者の希望する仕事の形態がわかる。そこで，35—39才の無業者女子で就業を希望する者のうち，「正規の職員・従業員として雇われたい」と「パート・アルバイトの仕事がしたい」の二つをとり出す。そしてこの合計に対するそれぞれの比率をフルタイム就業確率，パートタイム就業確率とする。学歴別パート確率は表3の右端にあり，おおむね高学歴ほどパート比率が低くなる。この確率をもちいて期待生涯所得を計算してみよう。中卒から短大卒までは，ほとんど差がない。授業料や教材費を考えあわせると，割に合わない教育投資であることがわかる。⁽⁴⁾ 大卒のばあいは一応よい教育投資のように見える。ただし，これまでの推計はすべて，標準労働者（終身雇用者）の賃金について行っている。年齢別の平均賃金をつかうと，これほどの差は出てこない。

表3 学歴別生涯所得

		稼働年齢(歳)	所得(万円)	再参入後パート確率
中	卒	16—25, 35—59	4144	85.9%
高	卒	19—26, 36—59	4314	85.6
短大	卒	21—27, 37—59	4673	81.6
大	卒	23—28, 38—59	6023	70.8

(注) 計算方法は表2と同じ。

(資料) 労働省『賃金センサス』1985, 1986, 総理府『就業構造基本調査』1982。

じっさい38才で再就職してずっと一つの企業で勤めつづける大卒女性は少ない。

それでは日本女性はすべて、これほどまでに経済的に不合理な行動をとっているのであろうか。社会学者が強調する「(親の)世間体」などに頼らなくても、じつは結婚市場を考えると経済的に説明がつく。項を改めて考えよう。

2 結婚市場

結婚は愛しあう男女が結びついたものであろうか。まったく「愛」だけできまるのであれば、実際に現われたカップルは、いろいろな属性の組み合わせにおいてランダムな分布とならねばならない。ところが、実態はそうでない。配偶者の選択において重要視されるのは、週刊誌などのアンケートで上位を占める「優しさ」なのではなく、じつは3つの要因である。学歴と身長と年齢である(表4～表7)。⁽⁵⁾そしてこの3つとも、女性のほうが男性より「ちょっと下」である。⁽⁶⁾見合い結婚であれ恋愛結婚であれ、これらの要因の

(4) ほとんどの女子の教育の収益率計算が就業確率を無視したものだが、これを考慮して計算しているのが矢野[1987](74-76頁)である。ただたんに常用労働者の生涯年間所得に就業率を乗じた値を期待所得としているため、雇用の中断後、再雇用されるパートが多い日本の現実を考えると、過大推計のように思える。

表4 夫妻の学歴別同類婚指数

学歴 夫 妻	中 学 校	高 校	専 修 学 校	短大・高専	大 学 以 上
中 学 校	2.78	0.69	0.83	0.40	0.09
高 校	0.66	1.32	1.02	1.10	0.78
専 修 学 校	0.53	1.00	2.03	1.11	1.09
短大・高専	0.14	0.54	0.96	1.92	2.39
大 学 以 上	*	0.22	*	*	3.49

(注) *印は該当標本数20未満のもの。

(注) 同類婚指数とは、属性の組合せがランダムに行なわれると仮定した場合の期待件数に対する実際の組合せの件数の比率である。これによって各組合せにどの程度の選好性あるいは忌避性があるかを知ることができる。

(資料) 厚生省『第9次出産力調査』1987。

表5 夫妻の身長 %

男性が	1～5 cm	高い	8.2
"	6～10	"	28.6
"	11～15	"	37.2
"	16～20	"	18.8
"	21cm以上	"	6.3
同身長・女性が高い			0.9

(注) アルトマンカップルの6,469組のデータ，昭和60年10月31日調査。

(資料) 『アルトマン結婚白書 昭和61年版』。

き方に違いがないことにも注意したい。身長や年齢は変更できない宿命的要因かもしれないが，学歴は明らかに変更可能な経済的要因である。スเปน

- (5) 夫婦の学歴別組合せについては，厚生省の人口問題研究所が『出産力調査』で，系統的に集計している。信頼のおけるデータである。身長については，結婚仲介業のアルトマン社のデータがある。この会社に登録した会員で結婚した男女がサンプルだから，いくらかのバイアスがみられる。一般には平均よりも年齢や学歴が高い。また身長にバイアスはないと考えられるが，登録時の希望事項に身長の項目があるので，誘導的なバイアスがあるとも考えられる。
- (6) 同じ学歴の夫妻も多いが，もしたとえば入試の偏差値などで大学をランクづけて，その「学校歴」でみると，この法則は貫かれるであろう。東大卒の女子で既婚者のうち，なんと80%が東大卒の夫を持つ。

表6 夫妻の年齢

男性が年上	11才以上年上	1.3	82.8
	6～10	12.4	
	4～5	25.2	
	1～3	43.9	
同年令	0才	9.8	9.8
男性が年下	1～3才年下	6.7	7.4
	4～5才年下	0.7	

平均年齢 男 性 31.1才 女 性 27.2才
 (資料) 表5に同じ。

表7 夫妻の学歴

数字は実数で()内は%

女性 男性	中 学	高 校	短 大	大 学	大学院	計	(%)
中 学	24	20	3	2	0	49	(0.8)
高 校	143	1,919	393	65	0	2,520	(39.0)
短 大	1	202	130	24	0	357	(5.5)
大 学	11	913	1,231	1,056	16	3,227	(49.9)
大 学 院	0	19	66	214	17	316	(4.8)
計	179	3,073	1,823	1,361	33	6,469	
(%)	(2.8)	(47.5)	(28.2)	(21.0)	(0.5)		(100)

男性が高学歴	43.3%		
同 学 歴	48.6%	中 学 × 中 学	0.3
		高 校 × 高 校	29.7
		短 大 × 短 大	2.0
		大 学 × 大 学	16.3
		大学院 × 大学院	0.3
女性が高学歴	8.1%		

(資料) 表5に同じ。

スがいうところの指標（index）に身長や年齢があたり，信号（signal）にあたるのが学歴である。

上野千鶴子氏によると，学歴が現代の身分であり，上昇婚が時間をこえて成立しているという。この学歴の要因を考慮に入れると，女子の進学行動の説明がつく。つまり人的資本仮説にしろシグナル仮説にしろ，男性の学歴が上がって行けば，女性のほうも，よい結婚相手を見つけるには，この「ちょっとの差」を確保するために，うえの学校へ進学するしかない。大卒と中卒，あるいは大学院卒と高卒では，なかなか話も合いにくい。地縁，血縁がうすれていくと，結婚相手の情報で，社会的通用性の大きいものが少なくなる。その数少ないもののなかで，利用度や信頼度の大きいものが学歴である。現代では男でも女でも，某大学卒，某短大卒という情報が，不利な材料でないかぎり，かならず伝達，交換される。隠そうとしても，皆知りたがる。女子が学歴を手に入れるのに必死になるのは，コリンズ流に言えば，結婚という回路を通じて，特定の身分文化へのパスポートを入手するためなのである。結婚市場というものは，いくら良家の子女であっても，学歴が低ければ汚点になるほど，厳しいのである。こう考えれば，高いお金をつかっても娘を進学させる親の行動も経済合理的である。

しかし，ここで考えなければならないことは，もし女子の高学歴が結婚市場における参加証明書だけであるのなら，就職などしなくてよいはずである。それこそ「嫁入り道具」としての学歴である。ところが，大半の女性は学校卒業後，就職する。あるいは親がさせる。なぜであろうか。

3 職場における人間養成

たいはんの女性がいったんは働く理由を一言でいうと，職場で形成される技能の内容が奥深いものである。職場で学ぶことにより労働力として陶冶されるだけでなく，人間として陶冶される。石田光男氏が日経連の能力主義管

理想から着目したとおり、職場こそが「社会的全人格の発動の場」である。⁽⁷⁾現場、職場、売場、工場といった働き場が人間形成の道場である。この道場において、人生における本当の試練を学ぶ機会に遭遇する。このことは男性だけでなく女性にも十分あてはまることである。シグナルの理論が教えるとおり、学校（少なくとも短大以上）で学ぶことは職場ではまったく役立たない。⁽⁸⁾それだけでなく、家庭においても役立たない。夫や子供の管理をふくめた家庭運営において重要なことは、職場における日常の仕事から、つまり OJT によって学ぶのである。その理由の決定的なポイントは、コスト意識を身をもって学ぶことができるのは、効率性を使命とする企業においてしかないことである。コスト感覚があるのとないのでは、同じ時間と費用をかけても、料理や育児などの家事サービスの質がまったく異なってくる。料理学校とかカルチャーセンターでの知識は、効率と切り離されているから役立たない。企業における職場ではほかでは学べない教育がなされている。つまり日常の仕事が即、社会的訓練になっている。これが、結婚市場で有利な位置を確保するため上の学校へいくものの、その後就職する理由である。つまり、いくら腰掛けであっても働いていれば、働いた経験がない女性よりも結婚市場において「人間ができていいる」と社会的に認知される。この社会的認知こそ、基本的に女性がはたらく理由である。

「女性が職場においてしか家庭でのスキルをまなべない」という命題を、女性学者上野千鶴子氏の「女のかしこさ」論をかりて補強しよう。⁽⁹⁾上野氏によると、女が（真のいみで）かしこくないのは、社会的な経験をつんでいないことによる。女性は一見、他人の苦しみや痛みがわかる共感能力をもっているようにみえるが、これは他人と自分をベッタリと一体化しているにすぎ

(7) 石田 [1985] [1986] や井上／仁田／石田 [1983] における座談会での発言。

(8) 技術者においてさえ、大学や大学院での勉強がそれほど役立っていない。これについては、未来工学研究所 [1986]。

(9) 以下、上野 [1986]。

ない（他者を自分に，自分を他者に同質化）。他人と接触して人間をみがいていくプロセスは，べつな中心に出会って自己の主体が「脱中心化」（ピアジェ）していくものだが，女性にその機会があたえてられない，という。これは核家族のなかでとくに顕著で，姑という他者がいないから，家庭は妻にとって「まことにささやかで閉塞的な，女性のワンマン王国」となる。このように他者と対決して自己をきたえることのない女性は，わるい意味で自己中心的となる。だから女のけんかは「ウサギのケンカ」になり，波長が合うときはすごく仲がよいが，意見が対立すると，相手を避ける。無関係という関係に逃げこむわけだが，葛藤を処理する能力がなければ，人間関係を作り上げられない。人間関係をつくれないう人間は，コトバとして矛盾するほど人間失格である。

女性がこのように事故処理能力をもたない原因は，上野氏によると，現在の社会のなかでは女性の社会化が，女性を成熟するように仕向けられていないためである。企業は女性の就職をこしかけと思い，一人前の職業人としての訓練をおこなっていない。また核家族のなかで夫は，妻のことをまともにとり合わないか，妻の支配にしたがう。これが女性本人の成熟を妨げるだけなら罪はないが，主体的な個人として扱われたことのない母親の影響が問題となる。その母親は子供に盲目にちかい絶対的な愛情をあたえて，子供の発達に悪影響をおよぼす。この仕組みが再生産されるわけだから，やはり大きな問題ではある。

以上，ひじょうにもっともで，重要点の配慮のいきとどいた女性論である。では上野説を吟味してみよう。まず家庭内における主婦そして母親の行動は，まったく上野氏のえがく通りである。あと一つつけくわえるとすれば，姑のいる家庭も他者の存在が緊張をうみだしてはいず，核家族の主婦と五十歩百歩である。（数少ないケースだが）姑とまったくベッタリうまくいくか，姑が「ものわかり良く」させられ，無関係の関係にはいるケースが多い。ただ救いは，三世代家族でははたらきに出ている主婦が多く，職場での

経験がやくに立つ（とくに子育てに）。職場は基本的に異質な人間のあつまる集団であり、対人交渉のある職場（販売店員、取引先との折衝など）ではより異質な人間と接する。それも最終目標が利潤をあげるためにあり、日常的には、小さな改善・努力の積みかさねによる生産性の向上を大前提とした集団である。上野氏のいう主体的でない個人が、生産性を向上させうるはずはない。

おなじ論点は企業内での女子の処遇についてもいえる。上野氏は女子は職場で「状況を主体的に作り上げていく社会的な訓練の機会に恵まれない」と断定する。筆者の理解はまったくその逆で、そういう職場はごくわずかで、ほとんどの職場がそういった機会に満ちあふれている。もちろん、機会はあっても、実際そうなる女子は3割ほどである。筆者のいう男女分業型の職場でも、日常の仕事が、たいへんな社会的な訓練になっている。キャリアの浅い仕事とはいえ、お茶くみとコピーとりだけで企業に3年間かかえこんでもらうほど、現代企業はあまくない。

たとえば典型的男女分業型職場といわれている総合商社をみてみよう。女子の仕事は、基本的に男子営業社員の補助的業務で、取引、契約にかかわる受け渡し業務である。たとえば仕事がタテわりになっている課では、注文をきき、メーカーにつたえ、支払のシメ、請求書の発行、入金業務、けしこみ、などを1人の男子社員のもとでおこなう。こういった書類作成のノウハウは、男子社員はまったく知らない（すくなくとも女子社員ほど熟知していない）。男子は契約件数と契約高の増加に専念するわけだから、有能な女子パートナーがいるかどうか、かなり自分の成績に影響する。また扱う商品にもよるが、単価の値ぎめも女子がおこなうケースが多い。もちろん難しい価格交渉は男子がやるが、変動しやすい単価の決定は、女子社員がやったほうがすばやく的確である。（通常、電話でおこなわれる）値ぎめで交渉する相手は、中小企業といえども社長、専務クラスである。日常の仕事が、すごい社会勉強になることがわかるだろう。

このような仕事内容が，はたして単なる腰掛けで，笑顔をふりまき，スキあらば社内結婚をねらうだけの女子に，こなせるであろうか。もちろんまったくその名のとおりの腰掛けという女性もいる。男女分業型の職場では，そういった「ペイしない女性」（企業にとっての貢献度がその労働者の人件費より下回るもの）は，ほとんどすぐやめていく。そして重要なことは，「ペイする女性」も結婚適齢期にたいはんがやめる。後者はしあわせな家庭が築けることはいうまでもない。また残っている女性のすべてが「ペイする女性」でないことも，いうまでもない。男女同等型の職場でも，3割ほどの「ペイする女性」のかなりの部分が結婚でいったんはやめる。この社会的損失の大きさはかなりのものと推測される。

以上が筆者のささやかな仮説の大筋だが，まず女子がどんどん高い学歴を手に入れようとする理由が明らかになったと思う。

4 乳児保育の充実

筆者はこれまでに現代の女子ホワイトカラーの技能形成の行われ方が，企業内での OJT によるものが主流であることを明らかにしてきた。通常は，さしたる根拠もなく，まったく逆の議論がなされることが多い。つまり，これからの時代にあった女性の自立のあり方として，Off-JT により技能を身につけ（手に職をもち），「とらば一ゆ」を重ねていく生き方が言われる。賃金や勤続年数，年齢などのマクロ・データをみれば，時代はそういった方向になっていないことの予想はある程度つくのだが，⁽¹⁰⁾ 何よりも事例調査によって検証することが重要である。「女子労働＝不熟練，単純労働」や「女性向きの専門職労働」という思い込みは，少なくともホワイトカラーの場合，ただされなければならない。いくら最初の仕事が単純であっても，勤め続け

(10) 脇坂 [1989]。

ていれば、だんだんとむずかしい仕事に移っていくのが普通だからである。

その仕事のつながりのあるキャリアを中断させないために、できるだけ女性の雇用が中断する期間を短くしなければならない。それも、出生率低下を考慮にいれると、子どもを産み育てられる環境が前提である。しかしながら、無制限な公的補助は、その有効性あるいは公平性の見地からも疑問である。⁽¹¹⁾そこで次のようなシステムを提唱する。

(ア) 育休は能力査定で優秀者のみに与える。夫も取得してよいが、優秀な妻の夫のみにあたえる。

(イ) 育休期間は一年間で無給。企業レベルでは有給でもよい。

(ウ) すでに育休を取得している職種・企業については既得権をみとめる。

(エ) 1—2歳児の乳児保育を公費で充実する。

(オ) 三歳以上児の保育費については公的補助を削減し、乳児保育の財源にあてる。

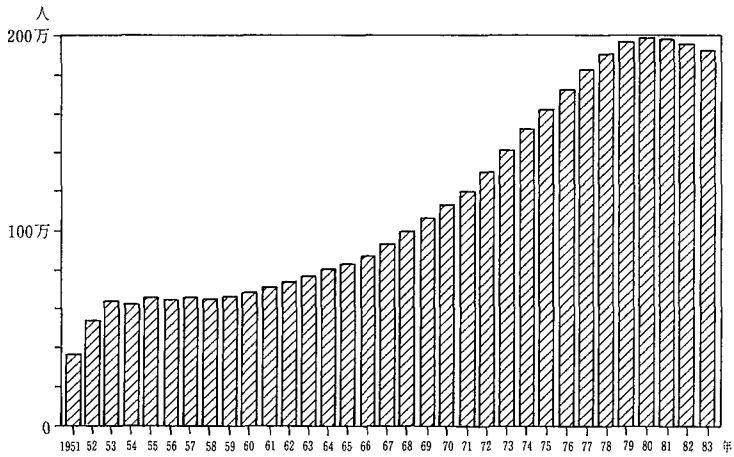
その骨子は、1年間の無給の育児休業取得権を有能な女性に与え、1—2才児の保育に公的補助を集中することである。

育児休業制度については、脇坂 [1988a] にくわしく述べている。ここでは1—2才の乳児保育の充実について述べよう。つまり、背景となっているわが国の保育の現状をみることにより、筆者の主張の意図をいくらかでも明らかにしたい。

わが国の保育所は戦後急速に発展し、入所児童数も増えてきた(図2)。ただ近年の出生率の低下による子供数の減少から、定員割れをおこす保育所さえあらわれ、入所児童数は少しづつ減りつつある。入所児童の年齢構成であるが、3—5才の児童が中心で、3才未満児は1983年10月1日現在で、14.9%にすぎない(図3)。この割合は少しづつ増えてはいるが、それほどの

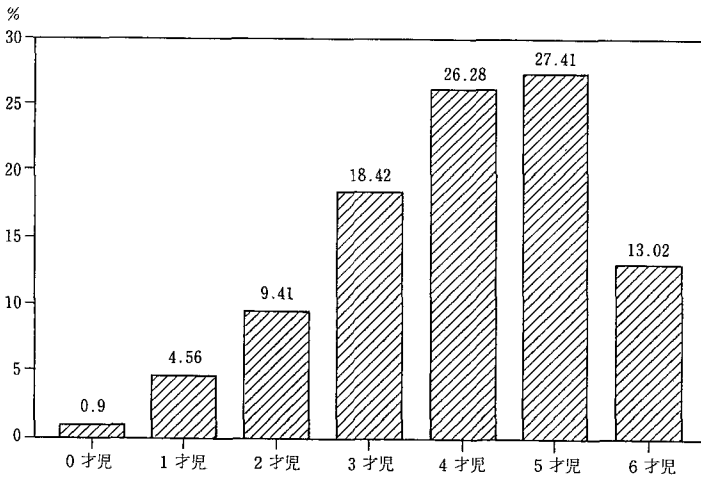
(11) 保育に対する公的補助の有効性に疑問を呈しているものとして、行政管理庁 [1982]、高山 [1982] [1983]。

図2 保育所入所児童数



(資料)『保育年報』。

図3 入所児童の年齢構成



(注) 1983年10月1日現在。

(資料) 図2に同じ。

変化ではない。

なぜ3才未満の乳幼児保育が少ないのであろうか。まず需要側つまり保育サービス利用者について、いくつかの理由が考えられる。

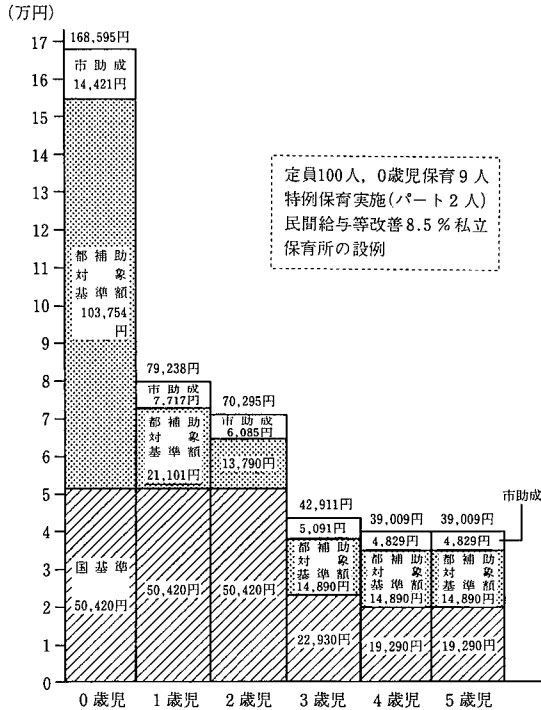
- ①子どもが小さいうちは自分の手で育てたいので、仕事をやめる母親が多い。
- ②仕事はつづけるが、子どもが小さいうちは両親（つまり子どもにとっては祖父母）とか親戚に預けたほうが保育上好ましいと考える母親が多い。
- ③働きつづけたい、あるいは働かざるをえないが、公的保育所が少なく、ベビーホテルなどに預けざるをえない母親が多い。

これらのうち、③は明らかに供給側、つまり保育サービス提供者の事情に規定されたものである。すなわち「3才未満児を預かってくれる保育所が絶対的に少ない」ことが原因になっている。また①についても、保育の質が高い、あるいは保育料が安ければ、仕事をつづけたいという人がかなり存在しよう。②についても、保育の質が高ければ、公的保育所に預けようという人もいるであろう。だから「3才未満児を預かってくれる質の高い保育所」が多ければ、かなり保育需要が増大するであろう。

それでは、3才未満児の保育サービスをなかなか供給できない決定的な理由はなんであらうか。簡単にいえば、子どもの年齢により、保育のコストがまったく異なるからである。児童の年齢別に、どれだけの保育費用がかかるかは分かりにくいのだが、東京都M市の例で見てみよう。⁽¹²⁾ 図4から明らかに、0才児がかなり高く、1—2才児が次のグループ、3—5才児がその次というように、3つのグループに分けられる。この保育費用の大きな差は、おおむね保母（あるいは保父）の人件費の問題に帰着される。つまり保母1人が何人の子どもを受け持つかである。国が保育所に措置費として補

(12) 川崎 [1981]。

図4 東京都M市年齢別1人当たり月額保育費用



(注) 都補助対象基準額は，おおむね都2/3，市1/3をそれぞれ負担することになっている。
(出所) 川崎 [1981]。

助する際の必要経費の算出基準も，保母1人につき，3才未満児6人，3才児20人，4才以上児30人となっている。これが図4のような児童年齢による保育費用の差につながっているのである。

保育費用については，利用者の保育料でまかなっているわけではなく，かなりの程度，国や地方公共団体の補助がなされている。図4のM市では保育料が保育費用に占める割合は，8.6%にすぎない(表8)。全国的にみても，8割が公費の補助である(表9)。これだけの補助がある公的保育所でも，3才未満の保育が少ないのである。ゆえに補助のない民間では，なおさら3才未

表 8 東京都M市公私立保育所の児童
1人当たり保育費用（月額）

区 分	金額（円）
国 負 担 金	7,911
都 負 担 金	989
市 負 担 金	989
保 育 料	5,790
都 補 助 金	12,590
市 補 助 金	38,859
合 計	67,127

(注) (1)1979年度決算見込額。

(2)国負担金は児童福祉法53条による10分の8額、都負担金は同法55条による10分の1額である。

(3)保育料は市で定めた保育料の1人当り平均額。

(出所) 川崎 [1981]。

表 9 保育所運営費の内容（調査対象市町村平均）（昭和54年度）（単位：千円）

費 目 負担区分	保 育 所 運 営 費 総 額	措 置 費				措置費以 外の国庫 補助事業	単 独 事 業 等	
		公 費 負 担 分	徴収基準額分					計
			保 育 料	市町村肩 代わり分	計			
国	460,488 (32.2)	456,258 (31.9)				456,258 (31.9)	4,230 (0.3)	
都 道 府 県	44,966 (3.1)	32,114 (2.2)				32,114 (2.2)	3,321 (0.2)	9,531 (0.7)
市 町 村	631,237 (44.1)	81,947 (5.7)		138,223 (9.7)	138,223 (9.7)	220,170 (15.4)	31,243 (2.2)	379,824 (26.5)
保 護 者	295,579 (20.6)		295,579 (20.6)		295,579 (20.6)	295,579 (20.6)		
計	1,432,270	570,319	295,579	138,223	433,802	1,004,121	38,794	389,355
	(100.0)	(39.8)	(20.6)	(9.7)	(30.3)	(70.1)	(2.7)	(27.2)
		《56.8》	《29.4》	《13.8》	《43.2》	《100.0》		

(注) 1. 当庁の調査結果による。

2. 金額は、1市町村当たりの平均額であり、市町村の中には5指定都市を含む。

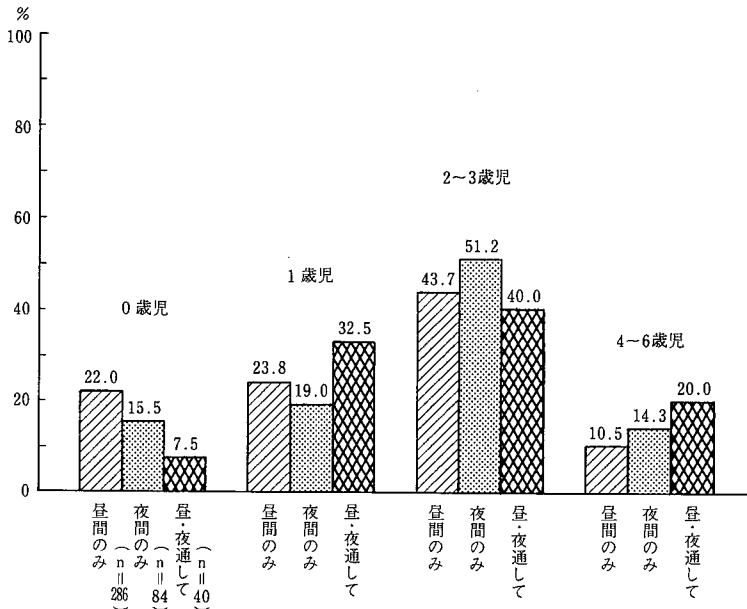
3. 措置費以外の国庫補助事業は、措置費とは別に交付される障害児保育費、同対策特別保育事業費、産休代替母費等の国庫補助金に係るものである。

(出所) 行政管理庁 [1982]。

満の保育サービスを供給しにくい。供給しようとしても保育料がかなり高くなるので，ある地域での保育需要に限られてくるからである。

公的保育所で3才未満児を預かってくれるところが少ないので，どうしても働き続けたい人は無認可の民間保育所を利用する。⁽¹³⁾ 無認可の保育所，いわゆるベビーホテルに関する調査としては，TBS が1980年に東京都内で行った調査と労働省が1981年に全国を対象に行った調査がある。⁽¹⁴⁾ によると，ベビーホテルに預けられている子どもの年齢構成は，TBS 調査で昼間のみ預けている人をとると，3才児以下がおよそ9割を占める（図5）。労働

図5 ベビーホテルに預けている子供の年齢



（出所）堂本 [1981]。

(13) 民間（私立）の保育所であっても，認可保育所であればなんらかの公的補助があるので，公的保育所の性格が強い。

(14) 堂本 [1981]，労働省 [1982]。

表10 無認可保育所の現在の子供の年齢構成
(単位：％)

現在の年齢	母親の就業・不就業の状況		
	計	有 職 者	無 職 者
計	100.0	100.0	100.0
0～1 か月	—	—	—
2～5 か月	3.5	3.7	—
6～11 か月	8.5	8.7	2.2
1 歳	24.2	24.1	22.2
2 歳	26.4	26.2	31.1
3 歳	16.1	15.6	26.7
4 歳	11.6	11.7	8.9
5 歳	5.7	5.8	4.4
6 歳	3.1	3.2	—
7 歳 以上	1.0	0.9	4.4
平 均 年 齢	2.7歳	2.7歳	2.9歳

(資料) 労働省 [1982]。

図6 ベビーホテル利用者の認可保育所の利用について

保育時間が合わない のであきらめた 30.7%	入れる気がない 21.6%	申し込んだが 入れなかった 17.8%	これから 申し込む 9.8%	入園 まち 7.1%	そ の 他 13.2%
-------------------------------	------------------	---------------------------	----------------------	------------------	----------------

(出所) 堂本 [1981]。

省調査で有職者の母親をとると、3才児未満が62.7％（3才児以下で78.3％）を占める（表10）。そして公私立の認可保育所との代替関係をTBS調査でみると（図6）、公的保育所が充実していれば、かなりの人がそちらへ行ったことが伺える。

公的保育に対する大きな補助の有効性と女子のキャリア形成を同時に考えなければならない。筆者の現状認識は次のようなものである。まず0才児の保育費用は高すぎる。個人レベルで高い保育料を支払う覚悟がある人はそれでもいいが、それをすべて公的補助で行うのは、いくら有能な女性の子であっても、社会的費用が大きすぎる。0才児については、育児休業による道

の方が懸命であろう。そして子どもが1才になって働きに出るときに（夫が育児休業制度をとっていれば、夫が働きに出るとき）、現在の公的保育所の現状では、1—2才児があまりに少なすぎる。ここでも保育費用が高いためである。そこでこの1—2才児保育の財源を、現在3才以上児に与えられている補助金に求めるのである。3才以上児であれば、補助がなくても保育料を十分支払って行ける利用者が大半であろう。これらが1—2才児の公的保育の充実を主張した理由である。

筆者の提言は、能力査定や公的補助の集中化といった点をのぞいて、一見、社会福祉，社会保障の専門家が唱えることと大差ないようにみえる。特徴は、経済理論を基盤においた仮説から導いているところにある。さいごにフックスの言葉をあげて、経済学的な見方を再確認しておこう。

それぞれの人、そしてそれぞれの社会における基本的な経済問題は、欲望を最もよく満たすために、どのように資源を配分するかにある。この点からすると、「無料保育」とか「コストの低い保育」という言葉は誤解を招きやすい。というのは保育にも労働力や土地や資本が必要であり、これらはほかの欲望を満たすにも利用できるからである。つまり本当に無料なことはありえず、良い質の保育を低いコストで得ることはありえない。保育の真の社会的費用は、その保育に使われた資源が他のものに使用されたときの価値である（下線は原著者）。⁽¹⁵⁾

5 さ い ご に

筆者は女子の昇進可能性をきめる決定的な要因として、結婚・出産というイベントを強調してきた。ある意味で常識的な要因であるが、それを女子のライフコース仮説からとらえ直そうとしている。つまり、統計的差別仮説

(15) Fuchs [1988] p. 5.

を基本において、女子の労働供給パターンのなかに、結婚市場の要因を明示的にとりいれて論じようとしている。⁽¹⁶⁾そして社会全体の合理性、効率性という見地から、有能な女子に働いてもらえるよう特別に配慮することの必要性を主張した。それも出産して子育てを行いながら、働きつづけることができるような配慮である。具体的には、乳児保育の充実と有能な女子に対する育児休業取得権付与の法制化である。

ところが筆者の仮説に忠実にしたがうと、有能な女性はおそらく有能な男性と結婚する。そうになると、その有能な女性が生計上の理由から、仕事をつづける動機は小さい。筆者が提唱する制度をいくら整えても、有能な女性は働き続けられないかもしれない。これでは、画にかいた餅になってしまう。経済学的にみて、有能な女性が子供を産んでも働きつづけるケースは、おそらく次の三つであろう。

① “まちがって” 有能でない夫と結婚するケース

② 有能な夫と離婚するケース

③ 真善美を追求する男性と結婚するケース

この三つを検討してみよう。有能な女性は男性を見極める能力も優れていると思われるから、①はひじょうに少ないと予想される。②については、有能な夫と妻はそれぞれ紛争処理能力が優れていると思われるから、これも少ない。③における結婚相手の男性とは、たとえば「売れない作家」「売れない画家」「オーバードクター」などで、将来大成するかもしれない男性である。これは①②より多いであろうが、主流にはなりにくい。

つまり①～③のケースをすべてたし合わせても、それほどの数にはならないであろう。だから、あと期待すべきは、有能な女性自身が家事育児よりも仕事がすごくおもしろいと感じてくれるしかない。そのためには、ある程度、妻の仕事に理解を示す男性と結婚することが望ましい。ただ一見フェミ

(16) 協坂 [1986b] [1986c] [1988b]。

ニストのようにみえる男性であっても，毎日の夫婦生活のなかでは，そうはどこまでも協力できない。金銭上困らない夫婦であればなおさらである。男女平等に理解を示す言葉を口にする男性ほど，何十年という月日をとともに生活してみると，その偽善性が見え隠れしてくる。逆に，一見亭主関白にみえる男性ほど，イザというときは実に妻子にやさしい。結婚適齢期の年齢で，そこまで男性を見極めるのは，なかなかむずかしい。

だから，人生経験の豊富な企業の人事担当者が，力をいれるべきである。つまり仕事や研究を続けていきやすい最適の相手を企業が捜すわけである。その一策として，まず社内結婚の奨励があげられる。⁽¹⁷⁾ 結婚はもちろん個人の意思を尊重すべき問題ではある。しかし，ほんとうにこれまで企業は結婚市場に介入しなかったであろうか。幹部候補的な男子社員には，むしろ積極的に適齢期に適当な女性を紹介してきたのではなかろうか。こういったきめの細かい労務管理，つまり生活領域にまではいり人格形成をうながすやり方こそ，たがいに猛烈な競争を社内でおこないながら，会社内での連帯意識がうまれる秘訣であった。これを有能な女性にも広げるのである。有能な女子を，女性に理解ある男子とむすびつける。あるいは転勤のない職業（地方公務員，開業医など）の男性を紹介する。ふつう職場結婚だと夫婦おなじ部署ではたらない配慮をする。その個人にとっても職場の雰囲気にも悪影響がでるからだという。たとえば上司が叱責するばあいも夫婦ではやりにくいし，夫あるいは妻のメンツがたたない。そのため，どちらかの配転部署がなかなか見つからなくて困るという。けれども，これはまったくの杞憂であって，“有能な”女性であればなんの心配もいらないであろう。

しかし，まずはさきに提唱したシステムを実現すべきである。そういった環境条件がなければ，本稿でのべたことも，それほど現実味を帯びてこない

(17) 転勤の多い職種であればむずかしいが，転勤の少ない職種もかなりある。転勤のある職種でも，少々の別居はいい意味での試練である。

からである。有能な女性がまだ家庭に眠っているという意味では、わが国の経済も、まだまだ余力を残していることになるのかもしれない。けれども、いつ国際競争力が落ちてくるかもしれない。その準備だけは怠りなく進めておくべきである。

参 考 文 献

- アルトマン研究所 [1986]『アルトマン社結婚白書 昭和61年版』
 堂本暁子編 [1982]『ベビーホテルに関する総合調査報告』晩聲社
 行政管理庁 [1981]『保育所の現状と問題点』大蔵省印刷局
 井上雅雄／仁田道夫／石田光男 [1983]「学会展望＝労使関係研究の現在」『日本労働協会雑誌』292号
 石田光男 [1985]「賃金体系と労使関係——日本の条件」『日本労働協会雑誌』315号, 316号
 石田光男 [1986]「日本の賃金・人事制度の現地点」中条毅編『日本の労使関係』中央経済社
 川崎 宏 [1981]「財政問題と保育所予算」『保育年報1981年版』
 厚生省 [1987]『第9次出産力調査』
 未来工学研究所 [1986]『女性技術者の育成』
 岡田正章 [1986]『保育制度の展望』ぎょうせい
 労働省 [1982]「無認可の民間保育施設を利用する母親の就業状況とその子の保育に関する実態調査の結果について」
 高山憲之 [1982]「保育サービスの費用負担」『経済研究』33巻3号
 高山憲之 [1983]「公費負担と受益者負担」『ESP』6月
 竹内 洋 [1981]『競争の社会学——学歴と昇進』世界思想社
 竹内 洋 [1988]『選抜社会——試験と昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉』リクルート出版
 上野千鶴子 [1986]「女のかしこさ」『女という快楽』14章, 勁草書房
 脇坂 明 [1986a]「スーパーにおける女子労働力」『岡山大学経済学会雑誌』17巻3／4号
 脇坂 明 [1986b]「女子労働者の昇進可能性——スーパー調査の事例から」小池和男編『現代の人材形成』ミネルヴァ書房
 脇坂 明 [1986c]「女子のライフコース仮説試論 (I)」『岡山大学経済学会雑誌』18巻3号
 脇坂 明 [1988a]「育児休業制度の経済的効果」小池和男／富田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社
 脇坂 明 [1988b]「製薬企業研究員における女子の昇進可能性」小池和男／富田安信編『職場のキャリアウーマン』東洋経済新報社
 脇坂 明 [1988c]「銀行と百貨店における女子の昇進可能性」『男女雇用機会均等法の施行等労働関係法制の変更による影響と企業の対応』日本産業訓練協会関西支部
 脇坂 明 [1989]「サービス経済化と労働市場——ホワイトカラー労働の熟練形成」野田孜

- 編『サービス経済の基礎分析』御茶の水書房
- 矢野真和 [1987] 「女子教育の経済効果と地位」 袖井孝子／矢野真和編『現代女性の地位』勁草書房
- Collins, Randall [1971], "Functional and Conflict Theories of Educational Stratification", *American Sociological Review*, 36 Dec. (潮木守一訳「教育における機能理論と葛藤理論」 J・カラベル／A・H・ハルゼー編『教育と社会変動——教育社会学のパラダイム展開』東京大学出版会, 1980)
- Collins, Randall [1979], *The Credential Society*. Academic Press. (R・コリンズ, 新堀通也監訳『資格社会』東信堂, 1984)
- Fuchs, Victor R. [1988], *Women's Quest for Economic Equality*. Cambridge, Mass.; Harvard University Press.
- Spence, Michael A. [1974], *Market Signaling*. Cambridge, Mass.; Harvard University Press.
- Thurow, L. C. [1975], *Generating Inequality*. New York; Basic Books. (小池和男／脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館, 1984)